

# 我国城镇残疾人就业问题研究综述

许巧仙

(1. 河海大学 公共管理学院, 江苏 南京 210097; 2. 南京特殊教育职业技术学院, 江苏 南京 210038)

**摘 要:**从城镇残疾人就业存在的问题、问题产生的原因和就业支持体系的重构 3 个方面对近 10 年来城镇残疾人就业问题研究的文献进行了总结和梳理, 分析了城镇残疾人就业问题研究的现状, 提出了需要通过多视角深入研究、按残疾分类研究的基础上不断提高研究的科学性和实效性。

**关键词:** 城镇残疾人 就业 综述

中图分类号: C913.69

文献标识码: A

文章编号: 1671-4970(2010)03-0034-05

城镇残疾人就业, 是指让达到法定劳动年龄、具有一定劳动能力、有劳动要求的残疾人获得劳动岗位, 并取得劳动报酬或经营收入<sup>[1]</sup>。就业对残疾人来说, 不仅是改善其自身生活状况、社会地位和充分参与社会生活的基础, 更是实现人生价值的关键。对社会来说, 残疾人就业有利于发挥残疾人自身能力、减轻他人负担, 有利于经济的发展和社会的稳定。

1988 年中国残疾人联合会(以下简称中国残联)的成立既是我国改革开放背景下残疾人觉醒的标志, 也是我国社会文明进步的标志, 更是我国新旧残疾人事业的分水岭。在中国残联的推动下, 政府出台许多扶持残疾人就业的具体政策, 残疾人就业问题得到了改善, 但是残疾人就业问题仍然存在。近 10 年来无论是各级残联的专家, 还是学者都将残疾人就业作为残疾人问题研究的重点内容, 取得了很多研究成果。笔者在中国学术期刊网络出版总库上以篇名出现“残疾人”并含“就业”为条件, 检索近 10 年来的研究成果, 一共出现了 317 条记录, 经过笔者的梳理, 选择了其中学术研究比较规范的数十篇文章进行分析, 下面笔者按照“问题—原因—对策”的思路进行回顾与评述。

## 一、残疾人就业存在的问题

残疾人劳动就业是残疾人走向社会、参与社会的重要标志, 也是解决残疾人问题的根本出路, 但是残疾人就业存在不少问题, 就研究者所提到的情况来看, 这些问题可以归纳为以下 4 个方面。

### 1. 残疾人就业率低

残疾人就业率与国内就业总体水平存在着的较大差距, 这种社会现状影响了残疾人社会参与, 更谈不上共享社会进步的成果。我国一直存在着残疾人就业率低的问题, 20 世纪 90 年代就有钱鹏江、许琳等专家学者指出了残疾人就业率较低的问题<sup>[2-3]</sup>。近 10 年中有十几篇研究文献中比较一致地确认了该问题。2006 年第二次全国残疾人抽样调查结果显示, 城镇不在业的残疾人比例较高, 占到 60% 以上<sup>[4]</sup>。张建伟等在调查数据中推算出我国目前尚有 858 万达到就业年龄、有劳动能力的残疾人没有就业, 而且每年还将新增残疾人劳动力 30 万人左右<sup>[5]</sup>。即使是在经济较为发达的江苏省, 残疾人就业状况与经济社会发展水平还很不适应, 与广大残疾人的需求和期望还有较大差距<sup>[6]</sup>。

### 2. 残疾人就业岗位层次低、结构不合理

残疾人就业层次低。我国残疾劳动者处于次级劳动力市场, 就业的残疾人口主要分布在一些操作简单、收入低微的行业。赵燕平调查发现, 九成以上的在业残疾人在从事简单体力劳动<sup>[7]</sup>。用人单位在招用残疾人时, 80% 的岗位所开出的工资是当前最低标准工资<sup>[8]</sup>。不仅如此, 钱鹏江研究发现, 福利企业残疾职工的平均工资不到社会平均水平的 40%, 许多地方残疾人工资甚至达不到最低工资标准<sup>[1]</sup>。一些企业似乎忘记了残疾人也应当执行当地最低工资标准, 导致少数残疾人的收入与低保线接近, 失去了参加社会劳动的价值和意义<sup>[9]</sup>。

残疾人就业岗位结构不合理。罗秋月等研究发

收稿日期: 2010-03-06

基金项目: 江苏省高校哲学社会科学研究基金(2010SJB840009)

作者简介: 许巧仙(1973—), 女, 江苏苏州人, 博士研究生, 副教授, 从事残疾人政策法规研究。

现 残疾人劳动就业的主要行业比较单一的,特别是对于某些类别的残疾人更是局限于一到几个行业,例如,盲人所从事的职业主要局限于盲人保健按摩,由于劳动力市场所容纳的劳动力有限,这就极大地限制了残疾人的就业面,不利于广大残疾人在更为广泛的领域展示自己的才干<sup>[10]</sup>,就业岗位结构与健全人差异大。

### 3. 残疾人就业的风险大

已经就业的残疾人随时都可能失业。卿石松等研究发现,残疾人就业劳动关系不稳定,劳动合同签订率低,甚至不签劳动合同,随意解雇残疾劳动力<sup>[11]</sup>。他们的工作稳定性往往不如健全人,当企业裁减人员时,他们可能首先失去工作<sup>[10]</sup>。陈珍等研究发现,残疾人签订劳动合同期限短,再失业风险大<sup>[9]</sup>。很多残疾人在一个岗位上的时间平均不足5年,即使是就业机会较多的肢体残疾人,也不容易连续就业,听力残疾人更换岗位的频率则更高<sup>[8]</sup>。

残疾人在岗位上的劳动权益不能得到保障。残疾人社会保障参保率低,城镇16岁及以上残疾人参加养老、医疗、工伤、失业社会保险的比例分别为27.87%、36.83%、1.11%、1.35%<sup>[11]</sup>。有些企业不严格执行有关劳动的政策法规,对残疾人提前退休、残疾妇女特殊劳动保护、流动残疾人员就业保护等存在不足,而残疾人由于自身的维权能力较弱导致残疾人的劳动权益受到损害<sup>[9]</sup>。

残疾人隐性失业现象较多。卿石松指出,在国家按比例就业政策的要求下出现了“挂靠式”就业现象,即有的用人单位每月发给残疾人几百元的“悬空上班”工资而不用工作,这种名义上的就业事实上是失业<sup>[11]</sup>。

### 4. 残疾人就业地区差异明显

中国残疾人就业问题研究课题组对陕西、河南、山东、浙江、江苏、上海的残疾人就业状况进行调查,发现我国残疾人就业水平存在地区差异,残疾人就业状况和经济社会发展有一定的同构性,就业结构也有地区差异,在经济较发达的江浙地区,福利企业集中就业比重较大,在按比例就业推行困难的地区,个体就业比例较大,在浙江,残疾人就业初步呈现城乡一体化的发展趋势<sup>[12]</sup>。

## 二、残疾人就业问题产生的原因

残疾人就业是一个复杂的过程,受到众多因素综合影响,就研究者提到的影响因素来看,导致残疾人就业困难的原因有下列3个方面。

### 1. 残疾人就业社会条件障碍

社会歧视是影响残疾人就业的观念障碍。当前

社会仍然有很多人将残疾视为二等公民,在观念上歧视残疾人。许多单位深受旧残疾人观的影响,顽固地认为残疾人素质低,能力差,在招聘过程中设置歧视条款,提高残疾人的准入门槛,把残疾人拒于门外,人为增加残疾人就业的难度<sup>[13]</sup>。对残疾人就业的社会歧视同样发生在经济发达地区和高素质的残疾人人才身上<sup>[14]</sup>。残疾人大学生就业也受到歧视。不少残疾人大学生就业充满曲折,社会歧视如影相随<sup>[15]</sup>。残疾妇女在残疾和性别的双重歧视下就业前景不容乐观,承担着更大的就业风险<sup>[9]</sup>。残疾人就业过程中,歧视和不尊重现象被某些传统“道义”认为是公正的<sup>[16]</sup>。周林刚将残疾人在就业领域受到歧视归纳为3种类型,即行业顾客的个人偏见导致对残疾人的就业歧视;对残疾人教育的歧视会导致雇佣的歧视、工资的歧视,统计性歧视<sup>[17]</sup>。

社会排斥是影响残疾人就业的行为障碍。社会排斥是指社会弱势群体,由于自身生理心理因素、社会政策及制度安排等原因而被推至社会结构的边缘地位的机制和过程,它是造成社会弱势群体的根源<sup>[18]</sup>。社会排斥非常典型地发生在残疾人就业的过程中<sup>[19]</sup>。劳动力市场对于残疾人的排斥成为一种普遍的社会现象<sup>[18]</sup>。正是在制度排斥、观念排斥、教育排斥等多重社会排斥的叠加作用下,构建了残疾人恶劣的就业环境,导致残疾人长期处于就业市场的边缘<sup>[20]</sup>。

残疾人就业支持政策不够完善成为残疾人就业的制度障碍。当前我国初步形成了残疾人就业政策支持体系,但是我国政府制定和实施的就业支持政策不够完善<sup>[21]</sup>。残疾人就业支持政策存在的问题主要表现为两个方面。①集中安置残疾人就业的政策不够合理。我国对福利企业的政策与社会经济发展要求不相适应,对兴办福利企业投资主体和经营范围限制较多,影响残疾人集中就业发展<sup>[12]</sup>。②分散安置残疾人就业的政策容易导致残疾人隐性失业。现有按比例分散就业政策不仅导致了所谓的“挂靠”就业现象,按比例就业成了按比例“救济”,有企业交钱也不接受残疾人就业,按比例就业成了按比例“收钱”<sup>[22]</sup>。

社会市场化的进程导致了劳动力市场的发展变化,同样也造成了残疾人就业的岗位障碍。在社会转型的背景下,劳动力市场不仅没有充分考虑残疾人就业的需求,提供充分的适合残疾人就业的岗位,劳动力市场的发展变化导致岗位要求的提高,客观上拉大了与残疾人就业能力的距离,影响了残疾人就业<sup>[23]</sup>。此外,全社会劳动力供求严重失衡也造成残疾人的失业率远远高于社会平均水平,因为“强势

群体“就业需求都有很大缺口,更不用说在就业竞争中始终处于劣势的残疾人“弱势群体”[24]。

## 2. 残疾人本身就业能力障碍

人力资本低下造成了残疾人就业能力障碍。根据人力资本论,受教育和培训的程度越高,人力资本越大。由于我国长期以来对残疾人教育排斥导致残疾人人力资本严重不足。第二次残疾人调查数据结果显示,全国残疾人口中,具有大学程度(指大专及以上)的残疾人为94万人,高中程度(含中专)的残疾人为406万人,初中程度的残疾人为1248万人,小学文化程度的残疾人为2642万人。15岁及以上残疾人文盲人口(不识字或识字很少的人)为3951万人,文盲率为43.29%[4]。从调查数据来看,我国残疾人受教育程度明显比正常人的受教育程度偏低。残疾人普遍受教育程度较低,导致文化素质低,职业技能也不能适应竞争机制下的就业需求。由于缺少社会承认的技术,或掌握的不是劳动力市场中真正需要的技术,会导致残疾人找不到工作,或者工作只是很一般的、单调的、低水平的、不稳定的和没有前途的[10]。有相当比例的文盲、半文盲缺乏适应工作需要的劳动技能,只能从事一些简单的劳动。因此残疾人作为人力资本存量不足的“弱势群体”,不仅工资低,与劳动力流动无缘,而且更重要的是他们的就业机会很少[24]。

## 3. 残疾人就业信息障碍

残疾人就业服务体系不完善导致残疾人就业信息障碍。当前存在着残疾人就业渠道单一,就业市场建设滞后等问题[25]。由于目前劳动力市场不完善,残疾人就业服务机构人单力薄,服务缺位,残疾人与用人单位之间信息渠道不畅[13]。这种就业信息障碍导致我国的各种社会机构不能为残疾人提供充分的就业服务,不能够使残疾人获取充分的就业信息,从而给残疾人就业又增加了难度。

# 三、残疾人就业支持体系的重构

从前面的分析我们发现,我国城镇残疾人的就业状况在当前仍然没有得到实质性的改善,是各种社会条件客观上设置了残疾人就业的种种障碍,是社会建构的结果。残疾人要实现充分就业,须由“适应”向“支持”转换,建立一个强大的生态化支持系统[26]。因此,研究者就如何重构城镇残疾人就业支持体系提出了许多具体的对策。

## 1. 构建支持性人文环境

依法保护残疾人劳动就业的权利。其他国家和地区也同样存在着对残疾人就业的歧视,有些国家进行了反歧视专项立法。我国应该积极贯彻《残疾

人权利公约》,保护残疾人平等就业权。对没有履行相应义务、侵害残疾人劳动权的用人单位,依法给予相应的行政处分和处罚。加强对侵权行为的司法监督,对各种侵权行为进行司法干预,对违法行为进行相应的法律制裁。[27]

给残疾人就业以舆论和道义的支持。全社会要实现从人道主义向人道主义与公民权利并行的理念转变,树立现代文明社会的残疾人观和新的劳动就业观,树立残疾人自强形象和助残典型,形成全社会理解、关心、帮助残疾人就业的社会风气,为残疾人营造充满关爱的人文环境[27]。我们应该通过各种渠道改变人们对残疾人的扭曲的刻板印象,给他们以更多的关爱,营造和谐的人文环境,发自内心的接纳他们,不再排斥他们[20]。当然,在残疾人社会支持体系中,政府有能力也应该承担主导力量的角色。政府不仅对宣传平等意识、维护社会公平具有重要的责任,同时也必须身体力行,作为劳动力市场中一个最大的雇主,应该带头遵守相关的法律、法规,不得歧视残疾人和最大限度的雇用合格的残疾劳动者[28]。

根据残疾人就业需要,完善残疾人具体就业政策,逐步建立符合残疾人就业需要的就业政策支持体系。应学习和借鉴发达国家对弱势群体救助的办法,通过引导、鼓励、减免税费、建立财政补贴基金等经济手段,刺激用人单位安排残疾人就业,扶持残疾人个体从业、灵活就业,增加对残疾人就业各环节的支持[27]。在制订和调整对福利企业的优惠扶持政策方面,针对福利企业不同的经营性质、经营规模和经营情况,制定比较精细的税收优惠政策,使企业享受税收优惠的“公平”原则,从而实现政府促进残疾人就业制度的优化[29]。

虽然劳动力市场的发展变化导致岗位要求提高,客观上拉大残疾人就业愿望与实际能力的距离,但是可以通过开拓适合残疾人就业的劳动市场,开发残疾人劳动资源来增加残疾人就业的机会。要加强适合残疾人就业的公益性岗位留置,适当鼓励企业生产岗位的专向留置,重视特殊匹配性岗位的开发培训[23]。福利企业应在平等环境下对社会开放,允许公有制福利企业实行转让、出租和承包,取消对福利企业的行业限制,充分利用第三产业大发展的机遇,增加残疾人就业岗位,调整就业结构[12]。

## 2. 提高残疾人就业能力

对残疾人进行人力资本投资是解决就业问题的最直接有效的办法,而提高人力资本的途径和手段主要是教育和培训。一方面要加大对残疾人教育的投入,建立和完善残疾人教育体系,大力发展残疾人

职业教育,扩大残疾人接受高等教育的机会,全面提高劳动素质和就业能力,为解决残疾人就业问题创造准备性条件<sup>[27]</sup>。另一方面要形成教育、培训和就业相结合的机制。不仅要根据残疾人的状况进行专门的教育和就业培训,使他们获得参加现代生产所必需的劳动技能。还要以残疾人就业需求为出发点,加强就业前培训。以职业要求为落脚点,加强在职培训<sup>[30]</sup>。总之,我们要坚持以市场为导向,按照不同岗位的要求,有针对性地做好残疾人职业技术培训,提高其市场就业竞争力,使其成为用人单位的可用之才<sup>[26]</sup>。

### 3. 构建残疾人劳动就业服务体系

残疾人获取充分的就业信息有利于增加残疾人选择职业的机会。我们应该建立残疾人劳动服务网络,把教育、职业培训和就业工作联系起来,把劳动部门从劳务市场获得的供求信息与各级残联组织的残疾人培训信息档案联网。残疾人经过考核取证后,输入各级残联组织的信息库,建立档案与劳务市场供求信息联网沟通,打破部门之间、地区之间、城乡之间的隔离,将残疾人就业市场纳入社会劳动力市场体系建设当中,建立起统一、高效、有序的就业服务体系<sup>[25]</sup>。通过因势利导、因人荐策、按需择业的个性化职业指导,实现“各尽其能”、“人尽其才”,促进残疾人就业和平等参与社会生活<sup>[8]</sup>。

## 四、残疾人就业问题研究的分析与展望

许多专家学者利用掌握的各种相关文献就城镇残疾人就业问题,在不同层面上开展了很多有意义的研究,也在一定程度上影响了政府制定和完善原有的残疾人就业政策。但是笔者认为,在现有残疾人就业问题的研究中,研究者主要是从国家、社会关系和市场化3个视角进行的研究。

国家视角是一种“自上而下”的视角,现有研究多从国家扶持残疾人就业政策,如通过对现有福利企业政策、按比例就业政策等存在问题的分析得出如何使构建合理的政策支持体系保障残疾人平等实现就业权。对残疾人就业的未来走向,多强调国家政策对于保障残疾人就业的制度惯性。

从社会关系的视角出发对残疾人就业与社会关系的研究,主要集中在对残疾人与企业关系的研究,如残疾人进入就业岗位后,企业是如何逃避责任,歧视和排斥残疾人造成残疾人“隐性”失业等问题。

从市场化的视角出发对残疾人与我国社会经济日益市场化之间关系的研究,指出了由于残疾人人力资本低下,他们不能够适应市场化带来的劳动力岗位变化以及作为市场中介的残疾人就业服务不够

完善导致的信息障碍影响了残疾人就业。现有的这些研究暗含着市场化与残疾人就业之间一种较为悲观的态度,认为残疾人落后于时代发展的现状,无法跟上社会发展的步伐。

这3个视角的共性就是都强调了外部环境对残疾人就业的影响,基本上得出我国当前残疾人的就业问题并不是由残疾人本身的残疾所造成的,而是社会建构所导致,因此强调政府和社会给残疾人就业提供特别的支持。而当前需要我们反思的问题是,制定了那么多促进残疾人就业的政策,实际上残疾人就业的问题依然持续地存在,到底是什么力量在阻碍残疾人就业呢?笔者认为,为使研究结论更加全面而科学,未来残疾人就业问题研究至少可以从以下3个视角展开或者加强研究。

### 1. “自下而上”的残疾人个体行动研究需要加强

研究残疾人个体因素如何影响残疾人自身就业同样重要,因为我们认识残疾经历了从个体模型向社会模型的转变,但是当前我们应该反思社会模型的不足。实际上新残疾人观中有很重要的一条,就是实现平等—参与—共享的局面是政府、社会及残疾人双向的责任。残疾人要发扬自尊、自信、自强、自立精神,在社会实践中创造自己、发展自己、实现人生价值、社会价值<sup>[31]</sup>。因此残疾人作为弱势群体,需要社会支持,更加需要自身的努力和拼搏,在研究残疾人就业问题中,也应该重视研究残疾人自身如何实现全面发展,增加就业竞争能力。

### 2. 社会关系视角研究有待拓展

残疾人在就业过程中需要结成各种社会关系,如残疾人就业与企业的关系,残疾人就业与残联组织的关系,残疾人就业与各种社会媒体和民间组织力量的关系,残疾人就业与家庭的关系等等。在研究残疾人就业与企业的关系的时候,除了指出企业对残疾人就业的歧视和排斥现象外,还需要认真分析企业排斥残疾人就业的深层次的原因,找到排斥的根源,才能把病从根子上治好。当前,缺乏各级残联组织、各种媒体和民间组织力量在提高残疾人就业能力并帮助残疾人获得就业机会等方面的研究和探讨。研究残疾人家庭、亲友、同乡等关系网络在残疾人寻找就业机会和就业过程中如何发挥积极的作用也具有现实意义。

### 3. 优势视角的研究需要展开

优势视角研究我国劳动力市场的变化与残疾人就业之间的关系值得我们展开。应该说先进的科学技术和新兴的行业不仅提高了对残疾人就业能力的要求,同时也可能提供更加适合残疾人就业的岗位。徐芳等研究发现,随着消费结构的变化和服务方式

的转型,作为生产性服务业重要组成部分的呼叫中心产业也在中国和全球范围得到快速的发展,其独特的工作特性在吸纳残疾人就业方面展现出巨大的发展潜力<sup>[32]</sup>。她的研究给我们提供了新的研究思路,那就是挑战与机遇并存,研究者要通过研究要善于发现适合残疾人就业的新兴行业,从而引导国家和社会作出积极的回应,不断拓展残疾人就业渠道。

此外,由于残疾是按照生理属性划分的特殊群体,因此在这一群体中会有不同类别的残疾,而不同类别的残疾会给残疾人就业带来的问题不尽相同,通过研究不同类别残疾的身心特点和就业能力状况有利于寻找和开发新的就业岗位,因此今后研究残疾人就业问题的可以更多地开展不同类别残疾人就业问题的研究,从而使研究更加有针对性和实效性。

### 参考文献:

[1] 钟越. 残疾人就业问题研究[J]. 社会工作研究, 1994(2): 6-11.

[2] 钱鹏江. 残疾人就业之现状[J]. 中国残疾人, 2004(7): 33-34.

[3] 许琳. 陕西省残疾人就业保障问题[J]. 西北大学学报: 哲学社会科学版, 1996(2): 50-53.

[4] 第二次全国残疾人抽样调查办公室. 第二次全国残疾人抽样调查主要数据手册[M]. 北京: 华夏出版社, 2007. 16.

[5] 张建伟, 胡隼. 中国残疾人就业的成就、问题与促进措施[J]. 人口学刊, 2008(2): 49-52.

[6] 江苏省政府研究室课题组. 江苏残疾人就业发展问题研究[J]. 唯实, 2008(11): 77-80.

[7] 赵燕平. 残疾人就业的模式创新探索以劳力人[J]. 东北师大学报: 哲学社会科学版, 2010(1): 50-52.

[8] 郭菊君. 残疾人就业的个性化指导策略[J]. 中国残疾人, 2009(1): 56-57.

[9] 陈珍. 保障残疾人就业的几个细节问题[J]. 中国残疾人, 2009(2): 58-59.

[10] 罗秋月. 残疾人就业存在问题与对策[J]. 中国劳动, 2001(8): 18-19.

[11] 卿石松. 残疾人就业促进与反歧视措施研究[J]. 石家庄经济学院学报, 2008(8): 90-94.

[12] 中国残疾人就业问题研究课题组. 残疾人就业现状与

对策[J]. 经济研究参考, 2003(51): 34-41.

[13] 曹胜华. 残疾人就业认知误区面面观[J]. 中国残疾人, 2008(3): 68-69.

[14] 肖昕茹. 转型时期残疾人就业状况及对策: 以上海市为例[J]. 南京人口管理干部学院学报, 2008(3): 37-41.

[15] 刘志敏. 残疾人大学生就业问题与对策[J]. 中国残疾人, 2009(1): 34-35.

[16] 许琳, 张艳妮. 社会排斥理论与残疾人就业问题分析[J]. 北华大学学报: 社会科学版, 2007(5): 7-10.

[17] 周林刚, 胡杨玲. 歧视理论视野下的残疾人就业[J]. 中国残疾人, 2007(6): 40-41.

[18] 周林刚. 社会排斥理论与残疾人问题研究[J]. 青年研究, 2003(5): 32-38.

[19] 熊斌, 董志强. 残疾人力资源开发: 一般分析以及基于重庆的实证研究[M]. 成都: 四川大学出版社, 2002. 156.

[20] 潘光莉. 从社会排斥视角看残疾人的就业状况[J]. 贵州民族学院学报: 哲学社会科学版, 2007(2): 39-42.

[21] 杨伟国, 代懋. 中国残疾人就业的政策支持[J]. 教学与研究, 2008(3): 46-53.

[22] 陈通明, 李霞, 赫凤起. 经济转轨过程中宁夏残疾人劳动就业路径选择[J]. 宁夏社会科学, 2008(2): 71-76.

[23] 郑东亮, 付红专. 残疾人就业岗位变迁研究[J]. 中国劳动保障, 2008(3): 21-24.

[24] 肖文. 残疾人就业问题调查[J]. 观察与思考, 2002(1): 20-21.

[25] 杨文慧. 残疾人就业面临的难题及对策[J]. 中国残疾人, 2007(2): 34.

[26] 闫加友, 申仁洪. 论残疾人就业生态化支持系统的建构[J]. 中国特殊教育, 2008(2): 3-7.

[27] 钱鹏江. 残疾人就业工作的对策和构想[J]. 中国残疾人, 2004(7): 37-38.

[28] 许琳等. 残疾人就业难与残疾人就业促进政策的完善[J]. 西北大学学报: 哲学社会科学版, 2010(1): 119-121.

[29] 王雪梅. 残疾人就业问题与就业保障政策思考[J]. 北京行政学院学报, 2006(2): 67-70.

[30] 陆静波. 残疾人就业面临的障碍及对策[J]. 中国残疾人, 2005(3): 38-39.

[31] 丁启文. 人性·人道·人权[M]. 北京: 华夏出版社, 2008. 17.

[32] 徐芳, 张文亦. 生产性服务业的发展与残疾人就业促进[J]. 教学与研究, 2008(3): 54-58.